

ANALYSIS OF FACTORS THAT AFFECT THE LOYALTY OF EMPLOYEE OF PT. GERSINDO MINANG PLANTATION PASAMAN BARAT

Endang Tirtana Putra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman
Email : endangtirtanaputra@stie-yappas.ac.id

ABSTRACT

Loyalty is a mental attitude of employees which is shown by a loyal attitude towards the company whether the company in good condition or in the worst condition. Therefore loyalty can also be interpreted as loyalty given by employees to the company where the company is able to respond very well to employees. PT Gersindo Minang Plantation is a company engaged in the processing of Palm fruit which has been establishing in West Pasaman district for a long time. If it is observed from employee loyalty, it can be seen that the employees of PT. Gersindo are very loyal. It can be seen from employees discipline at work, low employee turnover rates and always ready to be given any tasks by the manager. The purpose of this study are as follows: 1) analyzing the effect of job characteristics, compensation and work productivity partially on employee loyalty PT. Gersindo Minang Platisation Pasaman Barat. 2) analyzing the effect of the Job Characteristics, compensation and work productivity Partially on Employee Loyalty PT. Gersindo Minang Platisation Pasaman Barat. The population used in this study are all employees of PT. GMP with a population of 310 people and in determining the sample size, researchers will use the Slovin formula, with a leeway of 10%, the writer can analyze a sample of 76 people. The results of this study are: 1) Partially, there is a positive and significant effect of job characteristics, compensation and work productivity on employee loyalty at PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat. 2) Simultaneously there is a positive and significant effect of job characteristics, compensation and work productivity on employee loyalty at PT. Gersindo Minang Platisation Pasaman Barat. 3) The rate of the contribution of the influence of job characteristics, compensation and work productivity on employee loyalty PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat is 65.1% and 44.9% is influenced by other variables.

Keywords : Job characteristic, compensation, work productivity and Loyalty

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam pencapaian tujuannya tentu haruslah memiliki tenaga kerja yang berkualitas agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Selain itu keberhasilan perusahaan berkaitan erat dengan kinerja para anggotanya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya cenderung memiliki kinerja yang baik atau berkualitas pula. Oleh karena itu dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, setiap organisasi hendaknya harus memberdayakan sumber daya manusia tersebut agar dapat menjadi sumber daya yang kompetitif.

Selain sumber daya yang kometitif tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Para ilmuwan menyatakan bahwa sepertiga atau lebih profit sebuah perusahaan dihasilkan oleh karyawan mereka yang loyal. karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan mempunyai rasa ketertarikan yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas

kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan.

Loyalitas adalah suatu sikap mental dari karyawan yang ditunjukan dengan sikap setianya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik maupun dalam keadaan terburuk. Maka dari itu loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dimana perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan.

Menurut Wicaksono (2013) mengartikan bahwa loyalitas adalah kesetiaan pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga apabila ada rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak memerlukan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

PT Gersindo Minang Platisation adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawait yang sudah cukup lama berdiri di kabupaten pasaman barat. Perusahaan ini selalu mengalami perkembangan yang baik dari priode ke periode berikutnya. Perkembangan yang

tampak diantaranya adalah dari segi infrastruktur dan sumberdaya manusia. Jumlah karyawan yang semakin meningkat cukup memberikan bukti bahwa perusahaan ini adalah baik.

Jika diamati dari loyalitas karyawannya tampak disini karyawan PT. Gersindo memiliki loyalitas yang tinggi. Hal ini terlihat pada karyawan yang disiplin dalam bekerja, tingkat turn over karyawan rendah dan selalu siap di berikan tugas apapun oleh atasan. Misalnya jika ada kedatangan tamu atau kunjungan ke PT ini maka seluruh karyawan siap untuk membantu persiapan acara tersebut tanpa melihat bagian atau posisi mereka dalam pekerjaan.

Jusuf (2010) mengemukakan ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Diantaranya adalah faktor emosional merupakan perasaan atau ekspresi diri karyawan yang menyangkut pada iklim organisasi. Faktor berikutnya adalah pekerjaan yang membayakan berkaitan dengan produktivitas kerja dan faktor rasional yang berkaitan dengan gaji, bonus yang termasuk dalam kompensasi.

Sedangkan munculnya loyalitas kerja disebabkan oleh aspek-aspek : (a) karakteristik pribadi, meliputi: umur, masa tugas, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian; (b) karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas; (c) karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan; (d) pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan. dalam Sari, dkk. (2010)

Berdasarkan pendapat para pakar di atas, studi penelitian ini diberi judul “Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan PT.Gersindo Minang Platisation Pasaman Barat.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Karaktestik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja Secara parsial Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Gersindo Minang Platisation Pasaman Barat.

2. Bagaimana pengaruh Karaktestik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja Secara simultan Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Gersindo Minang Platisation Pasaman Barat.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) menganalisis pengaruh Karaktestik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja Secara parsial Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Gersindo Minang Platisation Pasaman Barat. 2) menganalisis pengaruh Karaktestik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja Secara simultan Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Gersindo Minang Platisation Pasaman Barat.

LANDASAN TEORI

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan Aspek yang penting dalam manajemen personalia beberapa pengertian yang diungkapkan oleh para ilmuwan adalah sebagai berikut, Menurut Hasibuan (2011), Kesetiaan diperlihatkan oleh karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan secara internal dan eksternal dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Sedangkan menurut Wicaksono (2013) mengartikan loyalitas yaitu kesetiaan pada sesuatu dengan rasa cinta, maka apabila ada rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak memerlukan imbalan dalam melaksanakan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Menurut KBBI loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Pengembangan atau peningkatan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan membayarkan kompensasi menurut pasar, aman, mengandung nilai-nilai kekeluargaan, dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut Aityan (2011).

Dari beberapa pendapat para ahli tentang pengertian Loyalitas Karyawan di atas dapat di simpulkan pada dasarnya loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai keinginan bekerja sama yang berarti bersedia berkorban, bersedia mengawasi diri dan memiliki kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

Menurut Jusuf (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

- 1) Faktor Rasional. meliputi hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
- 2) Faktor Emosional: meliputi perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung.
- 3) Perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
- 4) Faktor Kepribadian. Meliputi sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Karakteristik Pekerjaan

Simamora (2004) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikaya pekerjaan (job enrichment). Program pemerikaya pekerjaan (job enrichment) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) Karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan yang erat dengan desain pekerjaan. Desain pekerjaan berkaitan dengan struktur hubungan antar individu dari suatu pekerjaan dengan menentukan banyak keanekaragaman, tanggung jawab, signifikansi, dan otonomi pekerjaan.

Menurut Robbins (2002) Karakteristik pekerjaan adalah dimana tugas-tugas dikombinasikan untuk menciptakan pekerjaan individu yang mempunyai pengaruh individu yang mempunyai pengaruh langsung pada hasil kerja dan kepuasan karyawan.

Kompensasi

Menurut Dessler (2015), kompensasi karyawan (*employee compensation*) mencakup semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan bersumber dari hubungan kerja mereka. Sedangkan menurut Dewi (2012) berpendapat bahwa kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bayaran yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Mathis & Jackson (2006), kompensasi merupakan faktor

penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain.

Jadi dari pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diperoleh seorang karyawan sebagai balas jasa yang di berikan perusahaan tempat mereka berkerja.

Jenis-jenis Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung (Rivai, 2013):

- 1) Kompensasi langsung (*direct compensation*), terdiri dari:
 - a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji.
 - b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional.
- 2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*), diantaranya:
 - a. Tunjangan karyawan
 - b. Tunjangan jabatan

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2014) mengartikan Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menghasilkan lebih banyak produk yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan input riil yang semakin sedikit.

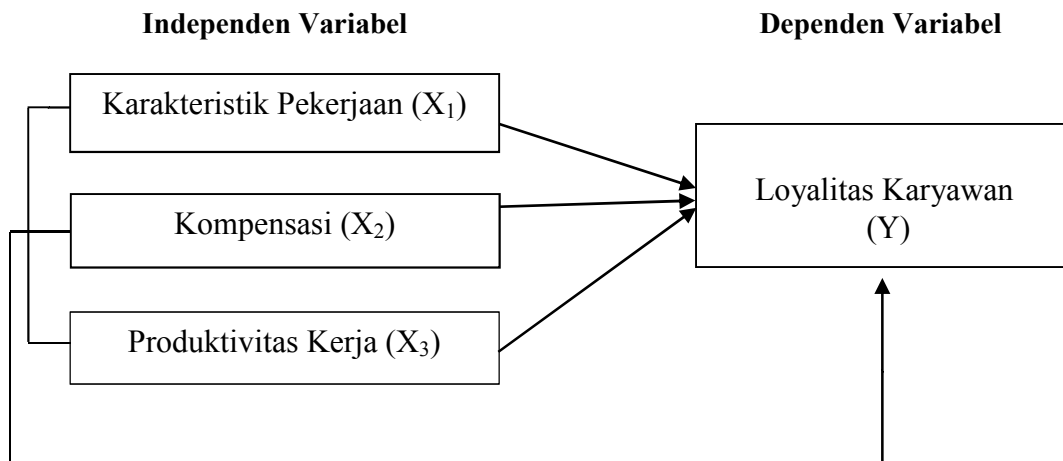
Mathis and Jackson (2006) menjelaskan produktivitas sebagai perhitungan atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Menurut Sutrisno (2009) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Tohardi yang dikutip oleh Sutrisno (2011) mengartikan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Pendapat Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2011) memberikan pengertian bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini. Sikap ini mendorong agar seseorang tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori diatas, maka dapat penulis gambarkan kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Hipotesis

- H1 : Diduga Karaktestik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja Secara parsial berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Gersindo Minang Plataion Pasaman Barat.
- H2 : Diduga Karaktestik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja Secara simultan berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Gersindo Minang Plataion Pasaman Barat.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi merupakan sekelompok dari semua kemungkinan, orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian, Suharyadi & Purwanto (2011). Dengan demikian Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. GMP dengan jumlah populasi 310 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan *probability sampling* yaitu sample random sampling. Teknik ini adalah cara pengambilan sampel dilakukan acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sehingga semua objek atau elemen populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Sugiono:2009), dalam menentukan ukuran sampel, peneliti akan menggunakan rumus slovin, dengan persen kelonggaran sebesar 10% maka penulis dapat menganalisis sampel sebanyak 76 responden.

Defenisi Operasional Variabel

Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas Karyawan adalah suatu kesetiaan karyawan pada organisasi, berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan yang ada di organisasi atau perusahaan, dengan Indikator (Martiwi,etc :2012)

1. Menaati peraturan
2. Mampu bekerja dengan baik
3. Tepat waktu
4. Memiliki ide kreatif tanpa paksaan
5. Tidak menyalahgunakan wewenang
6. Melaporkan hasil kerja pada atasan

Karakteristik Pekerjaan(X1)

Karakteristik pekerjaan yaitu pendapat responden tentang pendekatan karakteristik kerja yang lebih bervariasi dalam merancang pekerjaan, hal ini berdasarkan karakteristik umum yang ditemukan pada berbagai tingkat pekerjaan, dengan indikatornya (Dewita Heriyanti: 2007) sebagai berikut :

1. Keragaman keterampilan
2. Identitas tugas
3. Signifikansi tugas
4. Otonomi
5. Umpan balik

Kompensasi (X2)

Kompensasi dapat di simpulkan bahwa segala imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang dilakukan. dengan indikatornya (Simamora:2004)

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Produktivitas Kerja (X_3)

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. dengan indikatornya (Sutrino:2011)

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembang diri
5. Mutu

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah terdistribusi secara normal atau tidak. Adapun hasil uji normalitas data penelitian untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	Assymp Sig.	Distribusi
Loyalitas Kayawan (Y)	0,144	Normal
Karakteristik Pekerjaan (X_1)	0,071	Normal
Kompensasi (X_2)	0,187	Normal
Produktifitas kerja (X_3)	0,081	Normal

Sumber: Pengolahan Data Primer (2018)

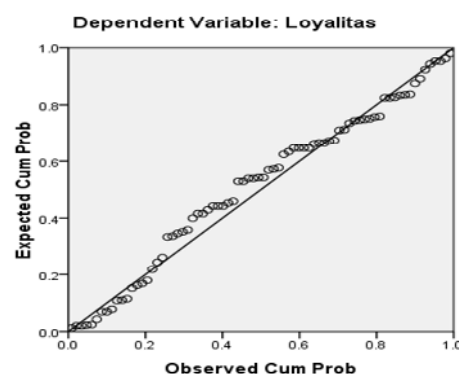
Dari data tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel baik independen maupun dependen lebih besar dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga analisis bisa dilanjutkan ke analisis regresi.

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apabila titik-titik distribusi mengikuti garis linier, maka model regresi dapat dinyatakan linier, dalam penelitian ini, untuk uji linieritas dipergunakan grafik P-P. Plot. Berikut ini adalah hasil pengujian linieritas

Uji Linieritas

:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



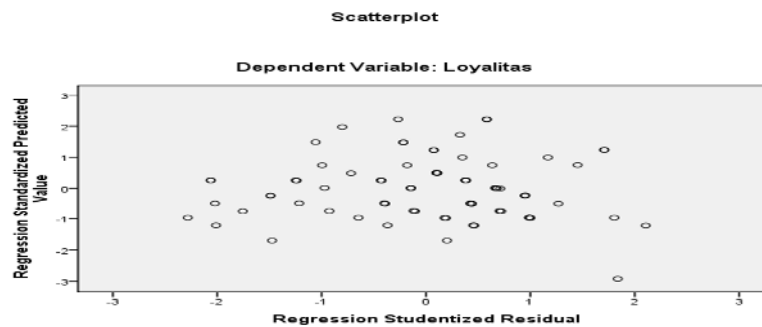
Gambar 2

Berdasarkan grafik diatas, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linier, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linier.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah variasi kelompok populasi

homogeny atau tidak. Jika variasi kelompok populasi satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 3**

Dari grafik Scatterplot di atas, tidak ditemukan terbentuknya pola-pola tertentu dari penyebaran titik-titik pada grafik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas berguna untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya.

Tabel 2**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X_1)	.528	1.895	Tidak ada multikolinearitas
Kompensasi (X_2)	.456	2.192	Tidak ada multikolinearitas
Produktivitas kerja (X_3)	.567	1.763	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Pengolahan Data Primer 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 2 di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu karakteristik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja nilai tolerancenya tidak ada yang kecil dari 0,1 dan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10. Nilai tolerance karakteristik pekerjaan 0.528, kompensasi 0.456 dan produktivitas kerja 0.567. Hal yang sama juga terjadi pada nilai VIF, dimana nilai VIF karakteristik pekerjaan 1.895, kompensasi 2.192 dan produktivitas kerja 1.763. Dengan demikian di antara variabel independen dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2003). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja terhadap loyalitas Karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3**Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel independen	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	3.678	1.133	0,000	-
karakteristik Pekerjaan (X_1)	.412	4.011	0.000	Signifikan
Kompensasi (X_2)	.214	3.233	0.002	Signifikan
Produktivitas kerja (X_3)	.251	2.260	0.027	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0.807			
Koefisien Determinan (R^2)	: 0.651			
Nilai F	: 44.707			
Signifikan F	: 0,000			

Sumber : Pengolahan Data Primer 2018

Tabel 3 memperlihatkan nilai konstanta (α) adalah 3,678 sedangkan nilai koefisien karakteristik pekerjaan 0.412, kompensasi 0.214 dan Produktivitas kerja 0.251. Dengan demikian maka persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,678 + 0.412 X_1 + 0.214X_2 + 0.251X_3 + e$$

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT.Gersindo Minang Plataction Pasaman Barat. Dimana koefisien karakteristik pekerjaan 0,412 dengan nilai signifikansi 0,000, koefisien kompensasi 0,214 dengan nilai 0,002 dan koefisien produktivitas kerja 0,251 dengan nilai signifikansi 0,027. Dapat disimpulkan nilai signifikansi semua variabel bebas adalah kecil dari alpha (0,05), artinya karakteristik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT.Gersindo Minang Plataction Pasaman Barat.

Secara simultan variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT.Gersindo Minang Plataction Pasaman Barat. artinya, semakin tinggi karakteristik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja maka Loyalitas karyawan PT.Gersindo Minang Plataction Pasaman Barat akan tinggi pula. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitungnya 44,707 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari alpha (0,05).

Sumbangan besarnya pengaruh antara karakteristik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja terhadap Loyalitas karyawan PT.Gersindo Minang Plataction Pasaman Barat adalah sebesar 65,1 % dan 44,9% lagi dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti karakteristik individu, pengembangan karir, budaya organisasi dan lainnya.

KESIMPULAN

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT.Gersindo Minang Plataction Pasaman Barat.
2. Secara simultan variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT.Gersindo Minang Plataction Pasaman Barat.

3. Besarnya kontribusi pengaruh antara karakteristik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja terhadap Loyalitas karyawan PT.Gersindo Minang Plataction Pasaman Barat adalah sebesar 65,1 % dan 44,9% lagi dipengaruhi oleh variabel lainnya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu:

1. Variabel karakteristik pekerjaan harus dipertahankan dan dikembangkan lebih maksimal, karena hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap Loyalitas. Dimana terlihat nilai t hitungnya paling tinggi diantara variabel bebas lainnya yaitu 4,011.
2. Perlu adanya proses penilaian yang berkala atas loyalitas karyawan sebagai tolak ukur pemberiannbalas jasa yang tepat bagi mereka.
3. Dalam penelitian ini baru bisa menjelaskan 65,1% factor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan, 44,9 % Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga untuk ke depannya penelitian ini dapat dikembangkan pada faktor-faktor lainnya yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aityan, S. dan Gupta, T.K.P., (2011). *Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. Business and Economics Journal*.
- Bayu, wicaksono. (2013). Peranan gaya kepemimpinan dan sistem pengendalian manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Vision Land Bagian Packing. Progran Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sikumbang.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Dewi, Sarita Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. Jurnal

- Nominal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Heriyanti, Dewita. 2007. Analisis pengaruh budaya organisasi, Kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen organisasional sebagai variable Intervening (studi PT. PLN (persero) APJ Semarang). Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro. Dipublikasikan.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Martiwi, Rukmi Tin dkk. (2012). Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1).
- Robbins, SP dan Judge, 2002. *Prilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta. Salemba Empat.
- J. Ravanto, 2011. *Kinerja dan pengukuran*. Binaman Aksara. Jakarta.
- Jusuf, Husain. 2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suharyadi dan Purwanto. 2011. "Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2". Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Veithzal, Rivai dan Ella, Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi keempat. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.